L'Unité

le journal de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires

snuisudtresor.fr

Croissance ?

N° 986 du 5/06/2012

Union syndicale Solidaires

finances Solidaires

Solidaires FONCTION PUBLIQUE

L'édito

CROISSANCE ?

Les premiers pas du nouveau Président de la République l'ont conduit vers les partenaires européens de la France.

Il a défendu son crédo sur la nécessité d'introduire un « volet croissance » à la panoplie de mesures prises ou envisagées pour répondre à la crise que traverse les économies européenne et mondiale.

Non sans un certain succès dans la mesure où tous les pays du G8 ou presque se sont soudainement rendus à cette théorie tout en continuant d'exiger un redressement des comptes publics.

Position pour le moins inconciliable, le retour aux équilibres budgétaires rimant, pour la plupart de ces dirigeants, notamment les plus influents, avec une austérité peu propice, les faits le démontrent partout en Europe, à un essor économique.

Cette contradiction est d'autant plus délicate à résoudre que tous les responsables politiques ne sont pas d'accord sur les solutions à mettre en œuvre, tant pour parvenir à l'assainissement des comptes publics que pour relancer le développement économique.

Concernant le premier volet de cette terrible équation, la tendance observée a été, schématiquement et de manière différenciée selon les états, de réduire les impôts et charges pesant sur les plus fortunés des particuliers et sur les plus grosses entreprises tout en taillant dans les dépenses publiques et de solidarités (moins d'impôts, moins d'état...).

Dans l'hexagone, cette politique a conduit au creusement des déficits et des inégalités. Concernant les recettes, une inflexion pourrait voir le jour chez nous. Encore faut-il que le nouveau gouvernement de notre pays dispose à la mi-juin d'un rapport de forces législatif suffisant pour mettre en œuvre la partie fiscale de son programme. Côté dépenses, c'est une autre histoire...

Mais les finances des pays européens se porteraient sans aucun doute beaucoup mieux si s'engageait véritablement une lutte sans merci contre les paradis fiscaux, dont certains sévissent au cœur même du continent, et contre l'évasion fiscale qui privent les économies et les budgets nationaux de centaines de milliards de devises. Plusieurs études ou ouvrages récents et largement documentés, estiment que 6 000 milliards d'euros sont détenus en 2011, par les ménages du monde entier (8 à 10 % de la richesse) dans des paradis fiscaux et que les banques suisses gèrent, à elles seules, un tiers de ces fortunes offshore investies hors des frontières et hors de portée du fisc de leur pays.*

On voit à quel point les agents de la DGFiP ont un rôle citoyen à jouer en matière de lutte contre la fraude fiscale, estimée en France et selon les sources entre 29 et 80 milliards d'euros par an !

Côté croissance, autant de théoriciens (de Malthus à Georgescu-Roegen, en passant par Keynes et sans oublier Jacques Ellul ou encore Schumpeter...) autant de positions politiques inspirées des uns et/ou des autres. Difficile de s'y retrouver et de déterminer ce que chaque responsable met derrière le mot croissance. Pour certains cela signifie plus de flexibilité, un abaissement des droits sociaux, la rigueur salariale, en clair plus d'austérité. Honnêtement, cela ne semble pas être le chemin que souhaite emprunter la nouvelle majorité présidentielle. Mais la vigilance est de mise et le mouvement syndical et social doit être présent et actif pour préserver et renforcer les droits et garanties des salariés, du public comme du privé.

Au-delà et même si la croissance a des conséquences positives sur les populations, les atteintes environnementales, l'accentuation des inégalités sociales ou encore l'épuisement des ressources qu'elle génère en constituent les effets pervers qu'il est indispensable d'effacer. Cela passe sans doute par l'invention d'un nouveau modèle de développement garant d'un progrès partagé.

Que l'imagination prenne le pouvoir !

** «La république des mallettes» de Pierre Péan, «Ces 600 milliards qui manquent à la France», Antoine Peillon, Rapport du CCFD (comité catholique contre la faim et le développement-Terre Solidaire), G. Zucman : « la richesse manquante des nations».*

Sommaire

- Le jour de carence : le combat ne s'arrête pas — p. 4 et 5
- AG annuelle du CLR — p. 6
- Maîtriser ou contraindre ? — p. 7 à 10
- Sécurité et protection des agents — p. 11
- Mutations B — p. 12 et 13
- Donner la parole aux agents pour débattre du travail — p. 14 et 15

Non, les banques ne sont pas philanthropes !

Pour celles et ceux qui croyaient encore en la Sainte Finance, salvatrice des maux de la Terre, voici une information qui amène réflexion.
Les services gestionnaires des entreprises, SIE, reçoivent en ce moment, des demandes de crédits d'impôt déposés par les banques et autres établissements de crédits.
De quoi s'agit-il ? Ce crédit est destiné à compenser la perte financière subie par les banques quand elles prêtent à taux zéro ou délivre le prêt PTZ+.
Comment est calculé ce crédit ? Il est établi par un organisme : la Société de Gestion des Fonds Garantie de l'Accession Sociale à la propriété (SGFGAS). Cette dernière a été initiée par les pouvoirs publics afin de faciliter l'accès à la propriété aux plus modestes. Un certain nombre d'établissements de crédit ont trouvé un intérêt à s'associer à cet organisme ce qui leur permettaient d'approcher la clientèle des particuliers. Par cette adhésion, les organismes bancaires ont pu souscrire également des prêts à taux zéro.
La SGFGAS a un rôle de contrôle et de conseils auprès de l'ensemble de ces partenaires.
Elle détermine le montant du crédit qui correspond au différentiel entre le coût d'un prêt à taux zéro et le prêt qui aurait été consenti dans des conditions normales du marché. La SGFGAS indique ainsi à chaque établissement le montant de son crédit.
Cette somme ainsi déterminée devient alors un moyen de paiement de l'IS, pour 1/5ème de son montant. Le reste est reportable sur les 4 années suivantes. En cas de crédit d'impôt supérieur au montant de l'IS, il est alors restituable à l'établissement de crédit.
L'administration fiscale n'est qu'un exécutant. Elle ne maîtrise ni le montant, ni l'assiette du crédit et ne peut le remettre en cause. Seule la SGFGAS détient ces pouvoirs. N'est-ce pas là l'ébauche d'une certaine externalisation ?
Ce crédit est donc fonction de l'activité de prêts de l'établissement. On voit ainsi des établissements de petite taille détenir des crédits d'impôt s'élèvant à 60 000 euros. Qu'en est-il des banques de plus grande dimension?
Une nouvelle fois, c'est une façon détournée de faire payer l'impôt de ces établissements par l'Etat donc soit le contribuable.
Bref, il ne faudrait surtout pas que nos banquiers y soient de leur poche !
Ces crédits d'impôts sont commentés dans le BO n° 39 du 30 Mars 2012.

28 juin 1969

Dans les années 60, les États-Unis s'étaient dotés d'une législation ouvertement homophobe qui interdisait en outre de servir des boissons alcoolisées aux homosexuels, de danser entre hommes ou de se travestir.
Les descentes de police étaient monnaie courante dans les lieux où gays et lesbiennes se retrouvaient. L'une d'entre elles, qui se déroula le 28 juin 1969, au Stonewall Inn, dans Greenwich Village, à New York, donna lieu à plusieurs journées de manifestations spontanées et violentes.
Soutenue par les habitants du quartier révoltés par les raids policiers, la communauté gay et lesbienne lançait là la première lutte contre un système soutenu par les autorités et persécutant les homosexuels.
Les émeutes de Stonewall représentent le moment symbolique marquant le point de départ du mouvement des droits civiques pour les homosexuels, aux États-Unis et partout dans le monde.
En quelques années, des organisations de défense des droits des homosexuels ont fait leur apparition aux USA et dans le monde. Elles sont de nos jours nombreuses, variées et actives et s'attachent à lutter contre les discriminations dont peuvent faire l'objet les personnes que l'on regroupe sous l'appellation LGBT (lesbiennes, gays, bi, trans). A l'image de l'association COMIN-G (www.comin-g.org) des personnels LGBT des ministères économiques et financiers, elles organisent des manifestations de sensibilisation et d'informations ainsi que des actions de convivialité et de culture.
C'est en hommage et en souvenir de l'émeute de Stonewall qui marque une étape importante de l'émancipation des populations LGBT que de nombreuses Marches des fiertés sont organisées, le dernier week-end de juin, à travers le monde (à Paris, le 30 juin 2012).

Hommages

Robert NOËL

Nos camarades de la section des Vosges de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires nous font part du décès, à l'âge de 91 ans, de Robert Noël.
Ce vosgien d'origine, né à Bruyère, a conduit de front une carrière administrative, syndicale et associative riche et variée.
Entré aux contributions directes en 1970, après avoir fait ses premiers pas de fonctionnaire dans l'éducation nationale, il termine un brillant parcours professionnel comme receveur principal, en 1982.
Féru de sport, il porte sur les fonds baptismaux l'AS Finances Volley qui évoluera, sous le nom du SAS Volley, en nationale 1. Avant de revenir à ses premiers amours, le football : il fût ainsi le premier président du district des Vosges de football, à sa création en 1979 et siégea tant à la ligue de Lorraine que dans les instances de la Fédération Française de Foot.
Mais c'est par son engagement syndical, fort d'actions et d'engagement au service des autres, que Robert se fera connaître des adhérents et militants du SNUI.
Il adhère et milite d'ailleurs dès son entrée dans l'administration fiscale et devient le premier secrétaire de la section des Vosges du SNUI, poste auquel il oeuvrera jusqu'en 1977 avant de siéger en CAP nationale jusqu'à sa retraite.
Dans cet exercice, nombreux se souviendront qu'il organisa, avec une poignée de militants déterminés et aussi volontaires que lui, le congrès de Gérardmer, en 1974.
Toujours adhérent de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il se faisait une joie et presque un devoir d'assister aux AG de sa section syndicale avant que la maladie ne l'en empêche.
Le décès récent et brutal de son fils l'a visiblement marqué au point de le faire rompre.
Robert nous a quitté dans sa 91ème année après une vie bien remplie et tournée vers les autres.
L'Unité s'associe à la tristesse de ses camarades, de ses collègues, de ses amis et adresse ses sincères condoléances à son épouse Christiane, à son fils Gérard, à sa belle-fille Patricia et à toute sa famille.

Le jour de carence : le combat ne s'arrête pas

Alors que les différentes circulaires d'application concernant la journée de carence dans l'ensemble de la fonction publique, instituée par l'art.105 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011, sont diffusés notamment à la DGFiP, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires souhaite faire le point sur ce sujet, mais aussi relancer l'action suite à l'alternance présidentielle.

Les faux prétextes de la mise en place de la journée de carence

Le prélèvement de cette journée fait suite à une décision politique unilatérale de l'ancien Président Nicolas SARKOZY. Fin 2011, sous prétexte d'une situation économique grave, le gouvernement de l'époque avait lancé un plan de rigueur. Dans ce cadre, la journée de carence était présentée comme une solution équitable, face aux trois jours de carence du régime général, pour régler la question du déficit de la Sécurité Sociale.
Notre analyse est tout autre :
- tout d'abord, cette décision a conduit une nouvelle fois à stigmatiser les fonctionnaires, de les rendre responsables, aux yeux de l'opinion publique, des différents déficits et de tenter de diviser le monde du travail,
- cette nouvelle attaque au pouvoir d'achat se traduira bien par une baisse de rémunération pour les fonctionnaires en arrêt de maladie,
- le gain budgétaire de cette mesure serait évalué à environ 200 millions d'euros, une goutte d'eau dans l'océan des déficits. Il n'ira pas dans les caisses de la Sécurité Sociale puisque les rémunérations sont budgétisées, mais réduira les dépenses de l'Etat,
- enfin, l'Etat employeur a rejeté toute compensation des jours, alors que pour une large majorité des salariés du privé, les 3 jours de carence sont pris en charge par leurs employeurs.
Ainsi, le gouvernement précédent a utilisé des faux prétextes et des mensonges pour une nouvelle fois s'attaquer à la Fonction publique et à ses agents.

Combattre cette mesure

C'est pourquoi Solidaires Fonction Publique, dès le 18/10/2011, a dénoncé l'hypocrisie du système et s'est fermement opposé, avec l' intersyndicale à cette disposition.
Cependant, lors de la réunion du 14/02/2012, Solidaires Fonction Publique a été la seule organisation syndicale à quitter la salle et à ne pas discuter des modalités pratiques d'application de cette loi.
Forte de la position de Solidaires Fonction Publique, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a également déclaré son opposition à cette loi du 28 décembre 2011, qui constitue un nouveau recul social inacceptable.
C'est pourquoi l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, dans toutes ses actions et dans l'unité la plus large possible, a combattu et continuera de combattre cette loi rétrograde.
Ainsi, dans la plate forme intersyndicale du 27 mars dernier, il a été dénoncé et demandé le retrait de la loi du 28 décembre 2011, concernant la journée de carence, ainsi que l'arrêt des réductions des droits en matière de RTT.
Suite au refus essuyé et au résultat de l'élection présidentielle, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a décidé d'interpeller le nouveau Président de la République, François Hollande, sur le sujet et de lui demander purement et simplement l'abrogation de cette loi (voir courrier page suivante). Cette demande sera adressée également aux futurs élus de l'Assemblée Nationale.

Les mesures d'application

Cette journée de carence se traduit dans les faits par une baisse de la rémunération et des jours RTT.
Rappel : cette mesure s'applique à compter du 01 janvier 2012 dès le 1er jour de congé de maladie, autant de fois qu'il y a d'arrêts, sauf pour les congés pour accident de service, maladie contractée dans le cadre du service, congé de longue maladie ou de longue durée, soins spécifiques liés à une ALD, congé de maternité et paternité et congé d'adoption. Les retenues de salaire pour journée de carence commenceront sur la paye de juin avec effet rétroactif et un possible étalement des retenues jusqu'en décembre 2012.
Ces retenues ne peuvent pas être compensées par une journée RTT.
Elles s'imputent sur l'ensemble de la rémunération pour 1/30ème. Seul le supplément familial est épargné.

Carence et RTT :

L'article 115 de la loi 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 revient sur une jurisprudence qui considérait qu'un agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli ses obligations de services. De fait, il pouvait ainsi prétendre à des jours ARTT.
Cette jurisprudence abrogée par la loi, les agents en congés de maladie n'acquièrent plus de jours ARTT.
Une note DGFAP de 18 janvier 2012 précise les modalités visant à réduire les droits des agents à des jours ARTT en conséquence d'un congé pour raison de santé. **Le dispositif s'applique rétroactivement à la date du 30 décembre 2010 et nous sommes toujours dans l'attente de la circulaire d'application DGFiP.**

Durée hebdo.	Durée quotidienne	Nbres de jours ARTT	Congés annuels	Total (journée solidarité déduite)	Nbre de jours d'absence maladie entraînant la perte d'un jour ARTT*
36h12	7h14	0	32	31	-
37h30	7h30	8	32	39	29
38h00	7h36	11	32	42	21
38h30	7h42	13	32	44	17

Régime particulier pour la formule à 4.5 jours de certains postes comptables :

Durée hebdo.	Durée quotidienne	Durée de la demi-journée de travail	Nbres de jours ARTT	Congés annuels	Total (journée solidarité déduite)	Nbre de jours d'absence maladie entraînant la perte d'un jour ARTT*
36h00	8h00	4h00	1	27,5	27,5	228
37h00	8h14	4h07	7	33,5	33,5	17

Si le nombre de jours est insuffisant, il sera prélevé sur le nombre de jours RTT de l'année N+1.
Avec l'instauration de ce jour de carence ce sont, une fois de plus une fois de trop, les agents qui subissent la double peine du fait de l'administration : s'ils se trouvent en arrêt de maladie à cause des conditions de vie au travail (augmentation des arrêts de travail constatée par la médecine de prévention ces dernières années), ils sont en plus pénalisés financièrement en devenant une source budgétaire pour l'Etat.
Aussi, agir contre les suppressions d'emploi, pour l'amélioration des conditions de vie au travail et demander l'abrogation de cette loi, sont des combats qui vont tous dans un même sens, celui d'un service public de qualité, avec des fonctionnaires respectés.

* Rapport entre le nombre total de jours travaillés dans l'année (228) et le nombre de RTT correspondant au module horaire choisi.

Courrier au Président de la République

M. Laurent GATHIER
Secrétaire Général de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires
A Monsieur le Président de la République
Palais de l'Elysée
55 boulevard Saint Honoré
75 008 PARIS

Objet : Le jour de carence
Copie pour information au Premier Ministre

Monsieur le Président de la République,

Les discours et les décisions politiques «anti-fonctionnaires» se sont développés dans notre pays depuis de trop nombreuses années.

Par touches successives, plusieurs gouvernements ont pris des initiatives, votées par leurs majorités parlementaires respectives, qui installent un climat d'insécurité pour les agents de l'Etat.

Ainsi, le concept de «non-remplacement» de fonctionnaires partant à la retraite est connu depuis 2001/2002 (associé à la LOLF), la rémunération au mérite (sous la forme de l'évaluation notation décret de 2002, de la PFR, etc) est souvent présenté comme indispensable à la gestion du personnel, ou encore la loi sur les parcours professionnels de 2008 qui instaure la mobilité forcée.

Ces lois et ces principes, contraires à l'intérêt général et dangereux pour les agents, doivent être abrogés et définitivement abandonnés.

En particulier, l'article 105 de la loi 2011-1977 instaurant une journée de carence doit être abrogée. Le passage en force opéré au niveau de la Fonction Publique a mis les organisations syndicales de fonctionnaires, les administrations et les agents, devant le fait accompli. Aux Finances et à la DGFiP, aucune marge sur le principe, les délais ou les modalités n'a été ouverte par la volonté du précédent gouvernement d'imposer une mesure uniforme dans toute la Fonction Publique.

C'est donc bien au niveau général, et par une décision politique de même intensité, que ce qui a été décidé par un gouvernement et sa majorité doit être annulé par un autre.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires vous demande d'annoncer rapidement l'abandon de ce dispositif afin que les administrations puissent stopper sa mise en œuvre, complexe et discriminante pour les agents malades, sans attendre l'abrogation par le parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président de la République, l'expression de ma très haute considération.

AG annuelle du comité de liaison des retraités (CLR) : changer dans la continuité

La traditionnelle AG du comité de liaison des retraités s'est déroulée à Paris, dans les locaux de l'AGEKA, en présence de 125 adhérents. Cette affluence de camarades, dont beaucoup avaient le chemin depuis leur province, démontre, s'il en était besoin, le dynamisme du CLR. Elle atteste aussi de la fidélité des adhérents de l'Union SNUI-SUD Tréor Solidaires qui poursuivent leurs engagements d'actifs une fois terminée leur carrière administrative. Elle valide enfin l'option politique engagée pour fidéliser les futurs retraités : ils sont, au jour de la rédaction de ces lignes, plus de 1 400 (nombre de cotisants enregistrés au fichier) à avoir renouvelé leur cotisation.
Présidée par Pierre DELBART, cette AG avait à son menu la présentation du rapport de trésorerie, réalisée par Clo PERETTI, et du rapport d'activité du CLR qui incombait à son président en exercice, C. Steenhoudt.
Ce sont pourtant les débats sur les rapports d'activité et d'orientation nationales en vue du prochain congrès de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires qui ont occupé l'essentiel des échanges de cette AG.

Tribune de l'AG

RAPPORT d'ACTIVITÉ

Suite aux interventions de deux camarades qui tous deux ont reproché au bureau du CLR d'avoir organisé une consultation des retraités et contesté tout droit à un rôle politique du CLR, les débats ont très vite dévié et ont surtout porté sur le rapport d'orientation et presque exclusivement sur le changement de nom de notre organisation, occultant les autres points de l'ordre du jour :
- les motions revendicatives de la FGR,
- l'UNIRS,
- le compte rendu de Bernadette PAUGAM qui a assisté à la première réunion ministérielle consacrée aux retraités.

Le rapport d'activité a été approuvé de manière très majoritaire : 120 pour – 2 contre – 3 abstentions

DÉBAT sur le CHANGEMENT de NOM

La consultation engagée auprès des adhérents par le bureau du CLR a donc fait l'objet d'une polémique. L'intention n'était pourtant que de récolter un avis pour mesurer l'intérêt pour ce changement.
Cette consultation interne n'était qu'un simple droit à l'expression, sans revendication d'un poids politique institutionnel. En 8 jours, 993 réponses sont parvenues au CLR.
Comme ce fût le cas en 2009, le vote exprimé par les participants à l'AG, sur l'appellation SOLIDAIRES FIP a été très net : 119 contre – 2 pour – 2 abstentions – 2 refus de vote.
Comme le prévoient les statuts de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le vœu du CLR sera présenté et débattu lors du congrès d'Albi, sachant qu'un référendum interne sur ce changement d'appellation du syndicat est en cours de déroulement.

RENOUVELLEMENT du BUREAU du CLR

Ce passage obligé de toute AG statutaire a lui aussi constitué un moment intense. En effet, le président en exercice du CLR, Christian STEENDOUHT a fait part aux adhérents présents de sa décision de quitter ce poste. L'Unité tenait à remercier Christian pour l'activité intense qu'il a déployée au cours de ses cinq ans de présidence après de nombreuses années de militantisme. Il a su poursuivre, amplifier et dynamiser l'action de ceux qui l'on précédé dans ces fonctions.
Henri HERRERA, jeune retraité et ancien secrétaire de section du CSI de Versailles veillera désormais, à la tête du bureau du CLR, aux destinées du comité.

ELECTION du BUREAU du CLR

Bernadette Paugam, Jean- Pierre Noiré, Daniel Roth, Michel Soufflet et Christian Steenhoudt ont présenté leurs démissions. Danièle Godkine, Guy Fleurial et Jacques Pelamourgues ne se sont pas représentés pour des motifs personnels.

Ont été élus ou réélus :
René BAUMES, Raymond BODIGUEL, Philippe BOUFFARTIGUE, Jocelyne BOIVIN, Michèle BRUGNEAUX, Monique CLAIRET, Michelle COMBE, Patrice EGGENSCHWILLER, Gisèle FREY, Henri HERRERA, Mitou NOUI, Denis PALLANT, Clo PERETTI, Alain RENAUD-CHARPENTIER, Francis SALVAN, Jacques SELVES.

L'assemblée

DOSSIER

Maîtriser ou contraindre ?

Toute activité humaine est source de risques.

C'est ainsi qu'au fil des époques, les civilisations, confrontées à des accidents – naturels, industriels, sanitaires, de transports – à partir de l'analyse de leurs causes, ont cherché à s'en prémunir.

C'est ainsi que sont apparues des normes de sécurité, de plus en plus drastiques au fur et à mesure de l'évolution et de la modernisation de nos sociétés, censées réduire voire éliminer les risques et non leur réalité toujours évidente.

Poussé à l'extrême, le concept a conduit à l'application du principe de précaution.

La maîtrise des risques est donc une activité d'abord dédiée aux domaines industriel, des transports ou de la santé. Dans ces domaines, elle a un coût, génère des contraintes et elle est parfois proportionnée à des enjeux financiers ou de qualité.

L'exemple du transport aérien est éclairant de ce point de vue. Les entreprises de cette activité estiment à la fois le risque d'accidents, leur coût en matière d'indemnisation éventuelle, leurs effets sur la ponctualité des vols et elles adaptent les contrôles techniques à ces déterminants. On imagine facilement les conséquences d'un contrôle systématique sur tous les avions avant leur décollage...Comme on imagine celles d'une absence de contrôle sur certains.

L'irruption des dispositifs de maîtrise des risques dans les domaines économiques ou de gestion est quant à elle plus récente. Elle se situe à un autre niveau dans la mesure où normalement les vies humaines ne sont pas en cause. Mais ici aussi elle induit évidemment des contraintes et des coûts.

Enfin, impossible de ne pas évoquer le sujet des conditions de travail et le Document Unique d'Evaluation des Risque Professionnels (DUERP) qui s'inscrit totalement dans cette démarche de maîtrise des risques.

A la DGFiP

Notre administration, s'inspirant (encore une fois serions nous tenter d'écrire) du secteur privé marchand, s'est donc elle aussi dotée officiellement et formellement, en juillet 2009, d'un dispositif de maîtrise des risques.

Elle le défini ainsi (Finances Publiques Magazine n°4 de janvier 2010) : «la maîtrise des risques est une activité qui consiste à identifier et traiter les événements de toute nature susceptibles d'altérer la capacité de la DGFiP à réaliser ses missions dans le respect des procédures et contrôles prévus à cet effet».

Ce dispositif est complété par un autre, celui de l'audit, décrit lui aussi dans le même journal : «l'audit évalue la qualité du contrôle interne mis en œuvre par les responsables de tous niveaux pour maîtriser le fonctionnement de leur activité et formuler des conseils d'amélioration».

Il faut donc bien comprendre que la maîtrise des risques et l'audit sont des activités à part entière de la DGFiP. La mission est donc organisée, structurée et dispose d'outils dédiés à ses acteurs et à sa réalisation. Tous ces éléments sont repris dans la note du 30 juillet 2009 qui définit le rôle, la finalité et l'organisation des deux dispositifs (audit et maîtrise).

Organisation, acteurs, outils

La mission de maîtrise des risques comme celle de l'audit s'organise à partir de trois niveaux (national, interrégional, départemental). Ils se composent du Comité National d'Audit (CNA) et du comité national de maîtrise des risques (CNMR) , de la mission nationale d'audit (MNA) et de la mission nationale de maîtrise des risques (MNMR) qui travaille en relation avec les bureaux métiers, des délégués du directeur général (DDG), par ailleurs membres de la CNMR et des DDFiP et DRFiP auxquels sont rattachés le comité départemental de maîtrise des risques (CDMR) et la mission départementale de maîtrise des risques (MDMR) ainsi que la mission d'audit exercée par des inspecteurs principaux des deux filières.
Ces structures et ces acteurs ont à leur disposition différents outils, mobilisables à partir des TIC (Technique de la Communication et de l'Information) : les organigrammes fonctionnels, le guide des procédures (POLARIS), les référentiels de contrôle interne (RCI) adossés au logiciel AGIR, destiné à planifier, suivre et formaliser le contrôle interne et enfin la cartographie des risques, enrichie des observations et des recommandations des audits dont elle permet la programmation.
La réingéniérie des processus, qui dépend de la mission nationale de réingéniérie des processus (MNRP), bien que ne figurant pas formellement parmi les outils de la maîtrise des risques, y participe néanmoins, au même titre que la traçabilité informatique.

Le piège se referme !

Les différents outils énumérés dans le précédent paragraphe sont interdépendants les uns des autres et interagissent dans l'exercice de la mission. Les organigrammes fonctionnels (OF) détaillent, pour chaque mission, les tâches à accomplir. Si l'une des missions ainsi répertoriées comporte un risque, détecté par l'audit, il est catalogué sur la cartographie des risques. La mission doit dès lors faire l'objet d'une attention particulière, exercée via le contrôle interne et être déclinée dans une procédure, initiée dans le cadre de la réingéniérie, puis inscrite au guide des procédures (GP). La boucle est bouclée.

Tous ces instruments, pour la plupart d'entre eux portés par les TIC, génèrent une certaine standardisation de l'activité de ceux qui les utilisent. Insidieusement, ils ont aussi un impact sur l'organisation du travail, les conditions d'exercice des missions et de vie au travail des personnels des services opérationnels, y compris sur ceux de l'encadrement intermédiaire, surveilleurs et surveillés et donc sur le management.

Il est aisé d'en juger en analysant les conséquences du déploiement de l'un d'entre eux, les organigrammes fonctionnels (OP) qui sont indissociables du guide des procédures (GP).

OF+GP = deshumanisation

Les activités des services de la DGFiP s'exercent dans un milieu fortement informatisé. L'utilisation des TIC à cette particularité avérée de formaliser, de prescrire, de rationaliser et de standardiser le travail tout en laissant aux utilisateurs une autonomie dans l'organisation et la réalisation opérationnelle du travail. Mais cette autonomie s'efface en même temps que le contrôle rendu possible par la technologie elle-même (traçabilité) s'accroît et devient omniprésent. C'est notamment le cas lorsque interviennent la notion d'objectif de résultats, le contrôle de la bonne exécution du travail et la prescription excessive de ce travail. Autant d'éléments bien présents chez nous et que développent encore un peu plus la maîtrise des risques.

Le risque justement pour les agents, c'est de voir leurs marges de manœuvre, leur technicité, leur ingéniosité, leurs adaptabilité, leur inventivité se réduire drastiquement et de devenir des «périphériques de système» (cas du «voice picking», préparation de commandes guidée par reconnaissance vocale).

Devenu simple opérateur, individuellement identifié comme responsable d'une mission et des tâches qui lui incombent de réaliser, guidé par une procédure standardisée, contrôlé et surveillé, il sera jugé responsable le jour où son action aura conduit à un incident.

L'analyse de la section du 35
(Extrait de Paroles d'Union, avril 2012)

Le déploiement des organigrammes fonctionnels n'est en fait qu'un nouvel outil d'optimisation des organisations de travail. Derrière le discours «promotionnel» sur les principes et la finalité des organigrammes fonctionnels qui doivent, par une meilleure connaissance de l'organisation «existante» du service et de son fonctionnement, permettre la détection des besoins en formation des agents et l'identification de risques liés à l'organisation propre des services, se cachent des intentions beaucoup moins avouables pour les directions. En effet, cet outil s'intègre dans un dispositif plus large de maitrise des risques qui s'articule autour de 3 axes successifs : l'organigramme fonctionnel, le guide de procédure et le référentiel de contrôle interne.

Par cette méthode, il s'agit bien d'effectuer une analyse du travail réel mais pour modifier le comportement des agents et non plus pour améliorer leur organisation de travail. Ce qui est en jeu, c'est l'élimination des activités périphériques et personnelles que les agents mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs missions par la recherche d'une plus forte individualisation des tâches (l'organigramme fonctionnel est nominatif) et par la limitation des marges de manœuvre que s'autorisent les agents dans leurs habitudes de travail (chaque agent doit connaître le mode opératoire des tâches qui lui sont confiées). L'objectif n'est pas tant d'apporter un appui méthodologique aux agents que de définir des processus de travail dans lesquels l'autonomie dont disposent encore les salariés doit être éliminée et les fonctionnements jugés superflus, par l'organisation de travail, proscrits.

Par cette préconisation forte d'identification des acteurs et d'affectation des tâches dans la chaîne de travail, il y a certes l'idée d'un positionnement des agents au sein du service mais il y a surtout l'idée d'un positionnement des agents les uns par rapport aux autres. L'organigramme ainsi mis en place va bien au delà de la simple connaissance des risques pour proposer la mise en surveillance mutuelle des agents comme méthode de contrôle interne. Par cette double contrainte, prescriptions de comportements et contrôle mutuel, il s'agit encore d'augmenter la pression exercée par l'employeur public sur les salariés pour les obliger à réaliser les gains de productivité exigés par la commande politique.

Encore une fois les objectifs réels de la DGFiP sont à l'opposé des intentions affichées.

Quand l'administration évoque une recherche d'adéquation des moyens aux besoins il faut entendre limitation des besoins aux ressources disponibles. Quand l'administration défend l'amélioration du fonctionnement des services, il faut entendre soumission des agents aux contraintes de l'organisation de travail. On est bien loin des revendications portées par l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires en matière de conditions de vie au travail et de la nécessaire adaptation des organisations de travail aux besoins des agents.

«Le risque est l'effet de l'incertitude sur les objectifs»

En déployant le dispositif de maîtrise des risques, l'administration a considéré qu'il existait une incertitude quant à «la capacité de la DGFiP à réaliser ses missions dans le respect des procédures et contrôles prévus à cet effet». Le contrôle et l'inquiétude ont pris le pas sur la confiance.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires cette capacité est surtout altérée par la réduction des effectifs et par la détérioration des conditions de travail qu'accentue encore un peu plus le contrôle interne dans le cadre de la maîtrise des risques. Il est particulièrement révoltant pour nous de constater la capacité de l'administration à vouloir analyser le travail réel à des fins productivistes quand elle rechigne à le faire, à tous les niveaux, au moment d'identifier les risques psychosociaux.

Mais la DGFiP craint aussi sans doute de ne plus disposer à terme des compétences nécessaires à l'exercice de certaines missions, ou de voir augmenter le coût de gestion de telles autres. C'est ainsi qu'elle déploie en parallèle d'autres outils dédiés à la GPEEC.

Tager... Mager... Sager... FiP

de nouveaux instruments d'organisation des risques

En 2011, avec l'unification des statuts et des règles de gestion, l'administration s'est attelée à mettre en place les trois nouveaux instruments unifiés servant au pilotage des emplois et des effectifs, en unifiant ceux qui préexistaient à la fusion.

3 «supports» sont sortis de cette fusion du pilotage à savoir :
— Tagerfip (tableau d'allocation et de gestion des emplois et des ressources des finances publiques), anciennement le TSM (tableau du support des emplois) pour la DGI et Nominoé-emploi pour la comptabilité publique,
— Magerfip (méthode d'allocation et de gestion des emplois et des ressources FP),
— et enfin Sagerfip à savoir le suivi actualisé et général des effectifs du réseau des FP.

Derrière ces noms à rallonge, concentrés en des appellations peu parlantes, se cache peu ou prou les anciens instruments qui servaient à gérer les emplois et leur suppression. Mais désormais conjugués ils constituent des supports de gestion des pénuries d'emplois bien plus poussés et précis en matière de fléchage des gains de productivité et de ciblage des directions, des structures, et des missions qui devront «rendre» ces emplois sur l'autel de l'effort national d'économie en fonctionnaires !

La GPEEC va tenir compte de considérations allant bien au-delà des seules gestion de demandes de mobilité géographique en tenant compte des évolutions structurelles, de gains de productivité de plus en plus ciblés, du niveau d'encadrement «utile» voire bientôt du coût de gestion de tel impôt, ou de telle mission ! Il est utile de s'attarder sur ces supports pour en comprendre la philosophie globale et en quoi elle comporte des modifications et des risques profonds sur l'exercice des missions, l'organisation du travail, voire le maintien de l'ensemble des missions dans la sphère publique. Il est clair que ces risques là seront difficilement maîtrisables sans changement profond de la politique de l'emploi public !

Tagerfip

Le tableau d'allocation ne change pas fondamentalement et sert toujours au suivi des emplois implantés, en retraçant la liste des structures et des services composant la direction territoriale ou la direction spécialisée. Et parce qu'il constitue le support des mouvements de mutations, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique qu'il soit le plus détaillé pour que les agents puissent demander un poste le plus précis possible lors des mutations.

Magerfip

Sous le terme de méthode d'allocation des moyens Magerfip est véritablement l'instrument de gestion de la pénurie d'effectifs. C'est la méthode qui à côté d'une «contribution proportionnelle» aux suppressions d'emplois déclinée par direction, va flécher les fameux gains de productivité qui cibleront plus précisément là où des suppressions d'emplois pourront être faites. Concrètement, Magerfip va servir à désigner là où la dématérialisation, telle ou telle modification législative ou concentration de service a «dégagé» la marge de suppressions d'emplois supplémentaires. Par exemple pour 2012, c'est la dématérialisation des paiements du secteur public local et la réforme de l'ISF qui ont été fléchés comme les plus importants en gains de productivité (191 ETP équivalent temps pleins fléchés pour le secteur public local et 179 pour l'ISF!)

Dans le rapport de la Cour des Comptes de novembre 2011 qui faisait un bilan de la fusion DGFIP, on se souvient qu'une des «critiques» faite portait sur le peu de vision qu'avait la DGFIP quant aux gains de productivité et le fait que les suppressions d'emplois étaient décidées d'une manière peu précise ! Il est clair que la DGFIP va se saisir de cette critique pour avancer sur ce sujet des gains de productivité qui sera hélas peu en phase avec la réalité des services en terme de comptabilisation des charges notamment et des moyens réels pour l'exercice des missions. Mais justement, avec le dernier instrument de pilotage Sagerfip, ce sont les missions mises en corrélation des emplois qui sont visées..

Sagerfip

Arrivé récemment dans les services, par le biais de tableaux que les chefs de services doivent remplir avant la fin juin dans chaque structure identifiée au Tagerfip, ce « suivi actualisé et général des effectifs du réseau des FP » a semé un certain trouble aussi parmi les agents de chaque structure à qui l'on a demandé d'indiquer quel temps ils passaient sur telle ou telle tâche par an ! Ayant un fort relan d'organigramme fonctionnel (qui recense par structure qui fait quoi) le lien semblait évident..alors que sur le papier il n'y en a pas !

En effet, Sagerfip pointe officiellement plusieurs objectifs :

— Faciliter le pilotage des missions et la répartition équitable des moyens tant au niveau central que local ce qui en clair signifie dire où on va supprimer les emplois en priorité, et comparer les organisations de missions entre elles à terme puisqu'on pourra dire dans telle direction pour telle mission on utilise tant d'agents !

— Sagerfip permettrait aussi d'avoir une photo actualisée de la répartition des effectifs ce qui signifie en fait qu'on va procéder au «ménage» dans les DDFIP, DRFIP pour fiabiliser Tagerfip qui est souvent bien éloigné de la réalité sur le terrain (avec les vacances ou autres ALD permanisés sur des postes).

La DGFIP veut également s'en servir pour aider à la détermination des coûts : pour les enquêtes extérieures (Cour des comptes) et pour présenter chaque année devant le Parlement la ventilation des coûts de la DGFIP par actions et en particulier «le coût de l'impôt». Cette information est présentée comme étant essentielle dans le cadre de la Lolf qui doit donner une lisibilité sur les coûts des différents programmes publics, et qui nécessite selon la note sur Sagerfip d'avoir la répartition actualisée des effectifs affectés aux différentes actions. En clair, Sagerfip servira aussi concrètement à pointer le coût forcément exorbitant pour certains de l'action publique !

D'autre part, à terme, l'ensemble des données Sagerfip seront intégrées dans SIRHIUS (futur logiciel de gestion des personnels) et pourquoi pas pour organiser un grand «presse bouton» national de la suppression d'emplois !

Sagerfip logique inversée de l'organigramme fonctionnel ? Ou comment faire correspondre les missions aux emplois (et aux futures suppressions d'emplois) !

Si l'organigramme fonctionnel semble vouloir faire en sorte que sur chaque mission et tâche il y ait un agent identifié (avec toutes les limites rappelées ci-avant que cela comporte), Sagerfip quant à lui fait des grands blocs de missions ou d'activités par structure pour «dépiauter» ensuite le temps passé en moyenne annuelle par chaque agent présent dans le service suivant son grade.

Dans ce tableau, suivant les missions, les tâches énumérées sont plus ou moins précises.. ainsi pour les SIE, les tâches visées concernent la fiscalité des professionnels (5 tâches définies !) la comptabilité et la caisse, et les fonctions transverses. Mais le guide de remplissage du tableau est formel : il convient bien de «valoriser» la tâche là où elle se retrouve dans la grille ! tous les métiers n'étant pas présentés exhaustivement, il faut rattacher l'activité à la ligne qui s'en approche le plus, étant précisé que la ligne «divers à détailler» du Sagerfip n'est qu'à utiliser exceptionnellement (on y met notamment les permanents syndicaux !)

L'accueil est ainsi scindé dans Sagerfip en un accueil de premier niveau (accueil physique ou téléphonique pour orienter) rattaché par convention aux fonctions transverses et l'accueil au sens plus large, physique téléphonique ou dématérialisé doit être intégré aux lignes métiers qu'elle concerne. Ce «balisage» des missions n'est évidemment pas neutre et préfigure ou reprend l'organisation des missions, (par exemple en front office back office) déjà à l'œuvre.

Cet exercice avec ventilation parfois très artificielle des missions, ne tient évidemment pas compte des missions dévolues aux agents et qui ne peuvent déjà plus être assurées vu le manque d'effectifs. De fait, ce temps passé à certaines tâches ne sera pas recensé (exemple conseil au collectivités pour les trésoreries spécialisées.. ou cessation, redressements judiciaires dans les SIE) et par conséquent aucun ETP ne leur sera alloué !

De toute manière ce qui semble primordial ce ne sont pas les missions en elles-même et des effectifs suffisants pour les remplir, mais bien pour la DGFIP que le cumul des effectifs réels en ETP et des emplois vacants et surnombres sur Sagerfip soit égal aux emplois implantés en direction (Tagerfip).

A travers Sagerfip le risque est bien celui que la DGFIP utilise ces tableaux pour faire correspondre sur le papier les missions aux effectifs réels et futurs quitte à s'appuyer sur le coût de certaines missions, pour mieux en justifier leur externalisation voire leur abandon !

S 'exonérant ainsi d'un réel travail d'analyse de l'adéquation nécessaire entre les missions et les moyens (en effectifs, en temps, en organisation du travail respectueuse des conditions de vie au travail des agents), la DGFIP se cache derrière la maîtrise des risques, et affute ces armes pour les prochaines suppressions d'effectifs et de missions..l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénoncera toute tentative en ce sens et pointe la nécessité d'une analyse missions/ moyens, qui dans un premier temps devra consister en un recensement par structure, par mission, des tâches qui d'ores et déjà ne peuvent plus être accomplies par les agents compte tenu des suppressions d'effectifs (exemple pour les SIE, la gestion des redressements, liquidations judiciaires..) ou qui le sont de plus en plus sans la qualité (exemple, contrôle, conseil aux collectivités locales, contentieux..). Et après on définirait les effectifs nécessaires !

Sécurité et protection des agents : une priorité pour de bonnes conditions de vie au travail

La question de la sécurité et de la protection des agents dans le cadre de leurs fonctions n'est pas un sujet nouveau. Mais dans un contexte marqué par des incidents et dans certains cas des drames, elle se pose aujourd'hui avec une acuité toute particulière.

Fin février, notre collègue de la Dircofi Sud-Est Jean-Luc Dequaire était assassiné. Quelles que soient ses causes et les conclusions futures de l'enquête actuellement en cours, et outre la douleur et l'émotion bien compréhensibles qu'il a suscité et auxquelles notre organisation s'est associée, ce drame a mis en évidence l'urgence de se saisir de la question au sein de la Dircofi et plus largement de la DGFiP, de la sécurité et de la protection des agents.

Traitement des dossiers «à risque», comportement agressif de certains contribuables etc..., cette question mérite un traitement à la hauteur des enjeux et ce d'autant plus que les agents qui en sont victimes se sentent souvent démunis, outre le trouble voire le traumatisme qui en résulte bien souvent. Même si, fort heureusement, les exemples demeurent minoritaires, il n'en demeure pas moins qu'ils s'inscrivent dans un contexte où le discours anti-fonctionnaire et anti-fiscal tend à se développer, générant, voire favorisant, une hausse de la tension dans les rapports entre agents de la DGFiP d'une part et les contribuables et les usagers d'autre part. Un tel contexte, sur fond de crise, ne peut que favoriser les situations tendues et les incidents.

Le contrôle fiscal n'est évidemment pas la seule mission concernée par cette question : les exemples d'agressions verbales voire physiques à l'accueil tendent malheureusement à augmenter et d'autres métiers sont directement visés (huissiers, trésoreries amendes…). Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est désormais plus que temps de donner à cet enjeu particulier de la vie au travail ; une approche «politique», une visibilité, un cadre préventif et des outils réactifs qui soient connus de tous.

Un contexte anti-fonctionnaire qui attise les tensions

Certes, le contexte de crise contribue à générer une tension particulière, à l'accueil notamment (et les exemples ne manquent pas, en témoignent les agressions de nos collègues à Chambéry en Savoie fin mai 2012 ou au Tampon à La Réunion en mai 2011), notamment dans les périodes de forte affluence. Mais il n'en demeure pas moins que le discours anti-Etat et anti-fonctionnaires, qui de longue date se porte malheureusement bien, entretient un mauvais climat. A force de marteler qu'il faut réduire le nombre d'agents publics (ainsi jugés, de fait, responsables de l'accroissement de la dette publique), que ceux-ci sont coûteux voire peu efficaces, que Bercy est un réservoir de «gains de productivité», que l'administration dite «de service» génère avant tout des droits pour les contribuables et des obligations pour les agents etc..., les pouvoirs publics ont dans leur ensemble trop souvent paru valider l'idée selon laquelle les fonctionnaires ne travaillaient pas assez, que leur action posait problème, qu'ils étaient «improductifs», «tatillons»… Cette déconsidération des fonctionnaires est réelle et quotidienne.

C'est donc bien avant tout de considération dont les fonctionnaires ont légitimement besoin. En la matière, force est de constater que le manque de considération au quotidien se ressent jusque dans le mode de management, davantage axé sur la rapidité et la quantité certes, mais souvent avec le soupçon que les agents n'en font pas assez, et pas assez vite…

La responsabilité des pouvoirs publics est de donner l'exemple face à un discours et une évolution de la société qui peut favoriser les comportements anti-fiscaux à l'image de ce qui s'est déjà déroulé par le passé (action anti-fiscale de type «CID-UNATI»).

Sur le plan administratif, la responsabilité de la DGFiP est d'informer et de former l'ensemble des agents, encadrement y compris, au traitement des situations délicates et de prendre des mesures tant dans la prévention que dans le traitement de ces situations.

Des outils vraiment adaptés ?

A l'évidence, les outils actuels (guide de la protection des agents, informations sur les droits…) doivent être complétés. Il en va ainsi du Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) par exemple, pour lequel un plan d'action efficace est toujours attendu, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux. Il en va également de la reconnaissance de la question de la sécurité et de la protection des agents. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a demandé que le groupe de travail consacré à ce sujet, annoncé par le Directeur général lors de sa visite à la Dircofi et à la DRFiP Bouche du Rhône le 28 février dernier, se tienne rapidement et soit suivi d'effets (articulation avec les GT métiers et les travaux déjà menés dans les directions au plan local, mesures concrètes).

Ce groupe de travail se tient à la DG début juin. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, s'il faut par ailleurs prendre rapidement des mesures, tout particulièrement lorsqu'un risque est avéré, la démarche doit tout à la fois être globale et traiter le sujet dans son ensemble et se décliner métier par métier afin que les caractéristiques de chacun d'entre eux soient prises en compte.

Dircofi Sud Est : une réflexion déjà engagée

Un groupe de travail local s'est déjà tenu au sein de la Dircofi sud est. La section locale de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires y a activement participé en avançant des pistes. Parmi les mesures qui ont été débattues et qui pourraient être prises rapidement figurent notamment : l'information des agents sur leurs droits (il faut dire qu'avec la formation «déontologie», la formation sur les obligations a été largement dispensée, un rééquilibrage s'impose donc !), l'organisation du travail (avec, entre autres, la définition et l'appréhension de dossier «à risque», la possibilité d'être accompagné par un collègue voire le chef de brigade), les voies juridiques (le soutien de l'administration qui pourrait se porter partie civile dans les procédures, voire porter plainte dans des cas graves)…

Gestion des contrôleurs-Filière fiscale

Gels de postes au projet :

	Personnels administratifs	Personnels informatiques
Demandes formulées	4 394	103
Total des demandes satisfaites	2 460	59
Taux de satisfaction	55,9 %	57,2 %
Mutations RIF/province		
Rapprochements satisfaits au titre de la priorité	595	-

Le mouvement de mutation des contrôleurs des Finances Publiques de la filière fiscale est marqué par trois nouveautés d'importance :
- l'interclassement intégral selon l'indice (cf. tableau ci-joint),
- l'intégration des stagiaires dans le mouvement général sur la base de l'ancienneté administrative,
- le quota de rapprochement à titre prioritaire passe de 25 à 50%.
Au stade du projet, il est difficile de mesurer l'impact de l'ensemble de ces nouveautés sur la fluidité du mouvement.

Gestion pyromane des emplois et des effectifs...

La situation des effectifs parle malheureusement d'elle-même. Nous constatons cette année encore un déficit extrêmement important pour les contrôleurs de la filière fiscale (plus de 600).
La Direction Générale pour réaliser le mouvement 2012 a donc volontairement bloqué de nombreux postes sur tout le territoire pour tenter de «répartir» cette pénurie.
C'est clairement inacceptable et inadmissible !
Nous ne pouvons pas cautionner que les agents paient les erreurs de l'administration qui n'a jamais recruté suffisamment malgré nos interventions fréquentes sur ce sujet à chaque CAP de mutation.
Les élus dans le cadre des travaux de la CAP Nationale, se battront pour changer les choix politiques de l'administration, en affectant sur chaque poste l'agent qui doit l'obtenir !
Une fois de plus la situation catastrophique de l'emploi en catégorie B dégradera les conditions de vie au travail de l'ensemble des collègues, cela ne peut plus durer.

SITUATION PREVISIONNELLE AU 1er MARS 2013				
	TAGERFiP	Réel	R. Pond.	Solde
Total province	15 406	15 705	14 958,50	- 447,50
Total RIF	4 572	4 592	4 418,60	- 153,40
TOTAL	19 978	20 297	19 377,10	- 600,9

Assistance informatique : 2ème vague DISI

Dans le cadre du mouvement 2012, les agents CMI et GSM à temps plein qui souhaitent suivre leurs missions sont rattachés aux DIrections des Services Informatiques (DISI).
122 contrôleurs-filière fiscale sont concernés par ce mouvement de régularisation.

Promotion de C en B

	Liste d'aptitude	Concours interne spécial
Total à affecter	790	148
Affectés dans leur département d'origine	590	116
Affectés hors département	200	32
dont limitrophe	124	13
Dont affectés d'office	19	4

Urgence recrutement !

Nous avons de nouveau exigé l'appel intégral des listes complémentaires non encore utilisées. Pour l'instant, faute d'interlocuteur au Ministère, aucune décision n'est prise au plus haut niveau.

A suivre On lâche rien !

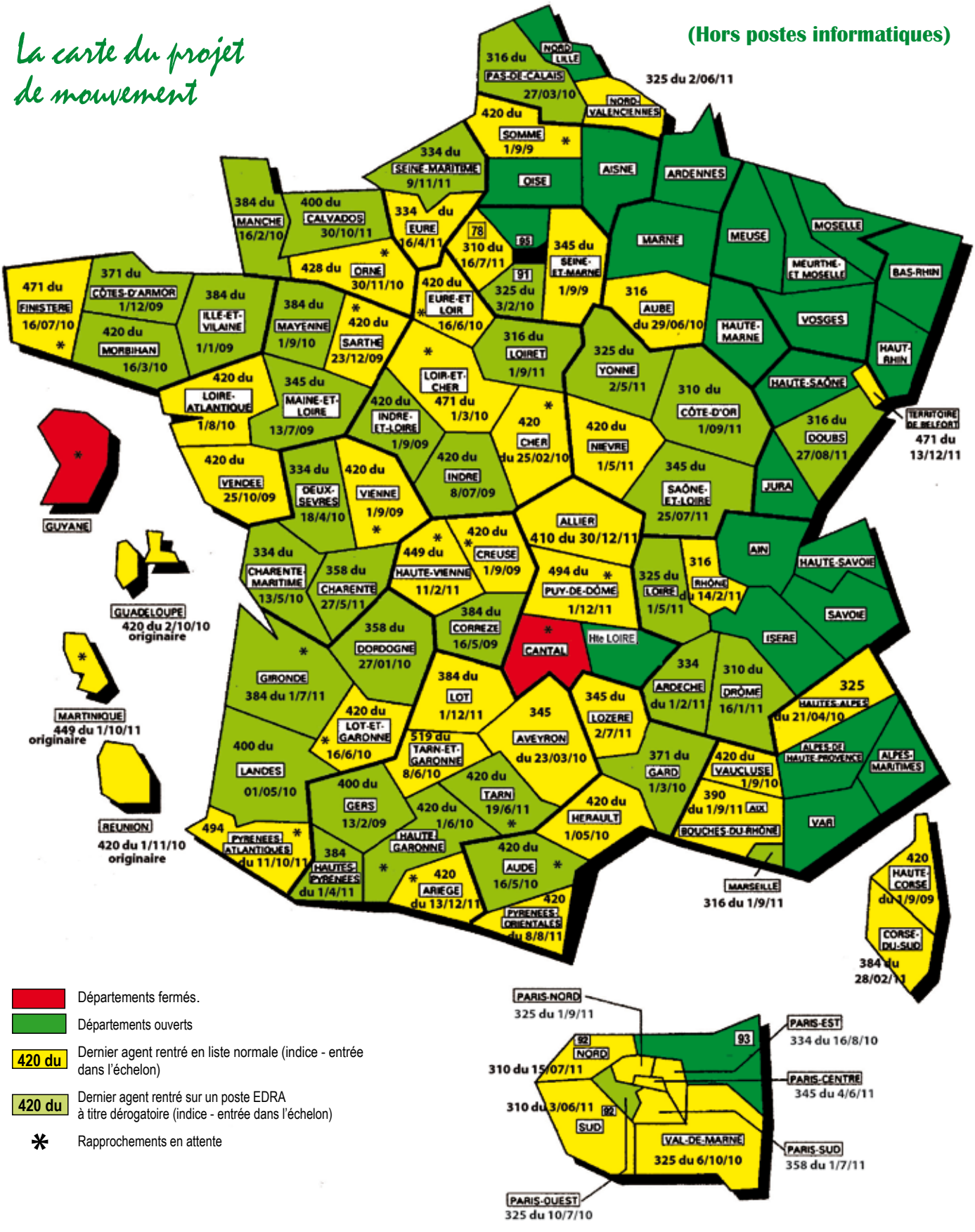
Grade Echelon	Indice nouveau majoré
CP 11ème	551
CP 10ème	535
CP 9ème	519
C1 13ème	515
CP 8ème	494
C1. 12ème	491
C2* 13ème	486
CP 7ème	471
C 1 11ème	468
C2* 12ème	466
CP 6ème	449
C1 10ème	445
C2* 11ème	443
CP 5ème	428
C1 9ème	425
C2* 10ème	420
CP 4ème	410
C1 8ème	405
C2* 9ème	400
CP 3ème	395
C1 7ème	390
C2* 8ème	384
CP 2ème	380
C1 6ème	375
C2* 7ème	371
CP 1er	365
C1 5ème	361
C2* 6ème	358
C1 4ème	348
C2* 5ème	345
C1 3ème	340
C2* 4ème	334
C1 2ème	332
C1 1er	327
C2* 3ème	325
C2* 2ème	316
C2* 1er	310
* : titulaire ou stagiaire	

La CAP se déroulera du 5 juin au 11 juin.
Le mouvement définitif devrait être connu le 4 juillet.
Les CAP locales de mutations se dérouleront donc dans chaque département après cette date.

CAP chaude annoncée !

La carte du projet de mouvement

(Hors postes informatiques)



Départements fermés.

Départements ouverts

420 du Dernier agent rentré en liste normale (indice - entrée dans l'échelon)

420 du Dernier agent rentré sur un poste EDRA à titre dérogatoire (indice - entrée dans l'échelon)

* Rapprochements en attente

Donner la parole aux

Lors des discussions sur les conditions de travail avec les responsables de la DGFiP, nous avons régulièrement mis en avant que les agents n'étaient ni entendus ni écoutés sur leurs conditions de travail, le contenu et l'organisation de leur travail. Il y a quelques années encore, les réunions de service donnaient la possibilité aux agents d'échanger, de s'exprimer. Mais cette époque est bien révolue. Aujourd'hui le temps est de plus en plus contraint. Il n'y a qu'à observer comment est organisée l'information et comment se fait la communication. Tout ou quasiment tout, transite via les messageries intranet ou les sites locaux, ce qui fait que les agents sont abreuvés, submergés de messages, de notes dont ils ne savent plus que faire, et se trouvent dans l'incapacité de séparer l'important de l'accessoire. L'usage sans limite de l'informatique génère une certaine déshumanisation des rapports sociaux, tend à isoler les agents face à leur écran, à réduire les échanges collectifs sur le travail entre collègues et avec la hiérarchie. En définitive, les occasions d'échanges informels n'existent quasiment plus…

Les espaces de dialogue sont-ils la réponse ?

C'est dans ce contexte que la direction générale, après avoir expérimenté dans 6 départements (Seine Saint-Denis, Eure, Morbihan, Hérault, Vaucluse, Nièvre ainsi qu'un bureau de la centrale), des lieux d'échange informels -appelés espaces de dialogue (EDD)- sur l'organisation du travail a décidé de les généraliser sur l'ensemble du territoire.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires n'était pas favorable à une telle extension en l'absence d'une analyse sérieuse des réponses (ou de leur absence) apportées aux demandes des agents (formation, outils informatiques, encadrement, moyens ...) et des cadres par les directions locales et par la direction générale.

En effet, la restitution des premiers espaces de dialogue a montré l'écart important -voire le fossé- qui existe entre ce que vivent les agents au quotidien et la perception qu'en ont les responsables administratifs. Beaucoup d'entre eux sont dans le déni des difficultés inhérentes à une organisation du travail qui fait l'impasse sur le caractère humain, sur ce qu'un individu y met de lui lorsqu'il travaille (l'humain n'est pas une machine). Affirmer qu'il faut «s'adapter à la réalité des moyens mis à disposition, ne pas se référer à une notion de qualité du travail qui appartient au passé» c'est ignorer les contraintes (pressions temporelles, exigences du travail …) qui s'imposent aux personnels pour mener leur activité.

Les objectifs donnés aux espaces de dialogue sont multiples : parler du travail, expertiser la nature des difficultés rencontrées au travail, rechercher et proposer des solutions pour améliorer l'organisation du travail.

EDD : mode d'emploi

Les EDD reposent sur une démarche participative et volontaire. Ce sont des lieux d'échanges associant les agents d'une part et les cadres d'autre part. Ils font l'objet de comptes rendus écrits et d'un suivi régulier.

Les EDD ne sont pas des réunions hiérarchiques. Ils reposent sur le volontariat des agents et de l'encadrement.

Les EDD sont animés par des « facilitateurs » : ce sont des agents de la DGFiP qui ont été formés. Leur rôle est de faciliter les échanges et de retranscrire par écrit ce qui a été dit, les besoins et les attentes. Pour garantir son indépendance et sa neutralité, le facilitateur ne doit pas appartenir à la direction où il intervient.

La tenue d'un EDD relève de l'initiative locale et sa mise en œuvre peut être demandée par les agents, les cadres, la direction locale, un collectif de travail ou une organisation syndicale.

Les EDD sont pour les agents et les cadres des espaces de débats pour parler du travail, des dysfonctionnements (moyens, formation, outils informatiques, soutien technique…) et débattre de leurs propositions. Les paroles restituées dans le compte rendu sont anonymes.

Pour les chefs de service et les directions c'est un outil d'information directe et une interpellation donnant lieu à des réponses et à un suivi dans le temps.

Pour les syndicats, destinataires des comptes rendus, c'est un point d'appui supplémentaire pour débattre des difficultés locales à partir de la parole et du vécu des agents et pour mettre en question l'organisation du travail.

agents pour débattre du travail

Quelle appréciation porter ?

La mise en place de lieux d'échanges sur le travail est une nécessité et leur formalisation (comptes rendus écrits et suivi régulier) est indispensable. Si le terme «espaces de délibération», concept développé par Christophe Dejours (Christophe Dejours est psychiatre et professeur de psychologie au Conservatoire national des Arts et métiers. Il est l'auteur de nombreux ouvrages comme «La souffrance en France», «Travail, usure mentale»), nous semble plus approprié et conforme à notre conception, ces lieux d'échanges et de discussions ne se développeront que si la délibération, la confrontation des points de vue sur le travail existent véritablement, et si les directions ainsi que la centrale (lorsque cela relève de sa compétence) en acceptent le principe et apportent en retour des réponses adaptées aux demandes des agents et des cadres.
Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les EDD seront une avancée si l'expression des agents est non seulement écoutée mais entendue et conduit à des évolutions et des changements, même modestes au départ, l'essentiel étant que cela commence à bouger. Il faudra pour cela que les directions disposent de véritables marges de manœuvre et changent de comportement. La direction générale porte la responsabilité de restaurer la confiance largement entamée de l'ensemble des personnels.

Selon l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) qui a conduit les expérimentations avec un regard extérieur, les espaces de dialogue répondent à un réel besoin, et leur *«réussite dépend de ce que les directions et la DG seront en mesure de proposer sur le court terme et le moyen terme en matière de management, de pilotage, de formation, de soutien, de conduite du changement...»*
Rappelons également qu'au-delà de ces lieux d'expression, la mise à jour du document unique est également l'occasion d'aborder les questions autour de l'organisation du travail.

Les possibilités ainsi données aux agents de s'exprimer peuvent être l'occasion pour eux de sortir de l'isolement et du silence et de reprendre la main sur leur travail. Le fait de donner la parole à chacun sur son travail, permettra de se rendre compte que bien d'autres collègues sont confrontés aux mêmes difficultés, se posent les mêmes questions…, et vivent très mal de ne plus pouvoir faire un travail de qualité par exemple.
Des espaces de dialogue ou de délibération dans chaque service, à la condition toutefois de respecter un certain nombre de règles, sont le moyen de faire entrer dans les faits, le droit d'expression collective des agents sur leurs conditions de travail.
Donner la parole aux agents sur leur travail c'est leur donner à terme du pouvoir d'agir sur leur environnement.

Le droit à l'expression des salariés

Article L2281-1 du code du travail

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Article L2281-2

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Rédaction /Administration : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL - 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44
Fax 01.43.48.96.16 - union@snuisudtresor.fr - snuisudtresor.fr - Directeur de la Publication : François-Xavier FERRUCCI
ISSN 2105-0910 - Commission paritaire n° 1009S07013 - Imprimerie FECOMME MARKETING SERVICES - Abonnement annuel : 6,5 €

Rédaction /Administration : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL - 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44
Fax 01.43.48.96.16 - union@snuisudtresor.fr - snuisudtresor.fr - Directeur de la Publication : François-Xavier FERRUCCI
ISSN 2105-0910 - Commission paritaire n° 1009S07013 - Imprimerie FECOMME MARKETING SERVICES - Abonnement annuel : 6,5 €